

「全員正規」雇用を多様な労働形態で

——「労働者選択権」とワークライフバランスの正しい捉え方

Toward the New Standard Employment System

飯 尾 要
Iio, Kaname

責任は自由を求める。……ある事をなすにあたっての実体的自由と基本能力なしに、人はその事の実行についての責任を持つことはできない。

A. セン⁽¹⁾

ABSTRACT

Nowadays, it is completely irrelevant to maintain the traditional employment system consisting of a “standard” employment form and other “non-standard” employment forms. Henceforth, all workers working in various work-forms should be employed through the new standard employment form. This new standard employment system can be achieved through the worker-choice rights concerning work days, working time and working places.

目 次

- 1 今日の「非正規」問題と労働危機——その解決方向は?
- 2 論議の前提:「労働は商品ではない」という法的本質の確認
 - 2.1 労働契約の本質——“労働者による労働決定権”のあり方が鍵
 - 2.2 「労働商品化」という過去の現実と二つの見方
 - 2.3 今日の現実「過去」のその考え方を否認している——“労働者決定権”の新しい展開。

(1) Sen (1999) p.284.

- 3 「フルタイム＝標準労働」「パートタイム＝非標準的労働」という伝統的捉え方は今日の現実には合わない。これからは「通常労働者」と区別された「短時間労働者」という雇用枠組をおかない。「パートタイム＝短時間労働」はすべての労働者が行なう「標準＝正規労働」の主要な一形態として構成する。
- 4 嘱託、契約社員などの問題点と「正規」化。
- 5 「派遣労働」には原則的に「非商品」としての労働契約に沿わないところがあり、かつ時代に逆行する。派遣労働の原則的廃止と現派遣労働者の正規化について。
- 6 「全員正規」化と「正規」労働そのものの改善。労働日時・場所・時期などにかかわる「社会的権利としての労働者選択権」。
- 7 <長期安定雇用>と<労働者選択権>による生産性・経済・生活の発展。「労働の社会性」と「企業の社会性」の確立：ワークライフバランスの正しいとらえ方と展開——「社会財」としての労働における責任と自由。

1 今日の「非正規」問題と労働危機——その解決方向は？

いまや、パートタイマー、派遣労働者、契約社員そのほかをひっくるめた「非正規」労働者は全労働者数の三分の一である。(後掲・表1) そのように「非正規」労働者が増えてきた主な原因は、よく知られているように、①技術の発展、とくに情報技術革命にともなう労働形態・作業組織の変化、②これら技術と労働変化に対応する企業の雇用政策、③さらにまたそのような技術・労働変化と並行する生活・家族構造の変化からくる婦人労働の増大と就業時間・就業形態についての男女労働者の希望の変化などである。これらの変化はわが国だけではなく各産業諸国のここ二十年余りの動きである。⁽²⁾ 今後も、これらの技術・労働・生活の変化の動きはすべて後戻りすることなく進行するだろう。したがって今のままでいくと、わが国で、非正規労働者が全労働者数の半数に迫るか、そ

(2) たとえば Messenger, (ed.) (2004), p.4, ("Introduction").

れを超えるのはもはや目前であるといつてよい。すでに、サービス部門では「非正規」労働者が「基幹的役割を担う」事業所の増加が指摘されている。サービス部門だけではない。主力製造部門でも非正規労働者が主力になったり半数を超える事業所も増えてきている。事態は、⁽³⁾“半分の労働者が「非正規」で、半分の労働者が「正規」の労働者”という話になるわけだ。ここまでくると、事態はどこかおかしくはないか。その通り。実はおかしいのだ。

結論を先取りして言おう。実は、今日、いわゆる「フルタイム労働」を「標準労働」ないし「通常労働」とする考え方を根本から変えることが求められているのである。もともと、そのような「フルタイム労働者＝標準労働者」という捉え方は、18世紀の産業革命時の工場労働と生活構造の中から生まれた考え方である。それは、もはや今日の時代には合わない。「臨時工」ないし「臨時労働者」という捉え方も当時とそれ以後の工場労働などの産物である。今日の生産技術、サービス形態・技術の中では「パートタイム労働＝非標準的ないし臨時的労働」という考え方は変えらねばならない。それらは「臨時的」ではなく「標準」の一つなのである。そのように、今日の新しい技術・生活条件の中で、あらゆる多様な希望就業時間・時期、多様な就業場所希望を「正規」ないし「多様化した標準形態」と認め、それらのすべてを多様な労働形態のまま「正規労働」＝「正規雇用」として扱う工夫、すべての雇用を賃金・雇用期間・休暇・年金・保険などすべてについて「安定」的なものとして確立する事が必要になりつつある。やや簡単に表現すると、いろいろな例外などを除いて「非正規雇用」という枠組を廃止し、表題のように＜「全員正規」雇用を多様な労働形態のまま実現する＞ということになる。同時に「正規」労働者の就業条件を時代に合うように根本的に改善しなければならない。また、後述するように、いわゆる「派遣労働」についても、「雇用者」と「使用者」の分離に立つことからして、本質的に「労働契約」として成立しないところがある。派遣労働の原則的廃止と現派遣労働者の正規化推進を徹底すべきである。

(3) 労働開発研究会（2007年9月）5ページ。また『Wedge』2007年2月号30ページなど。

これらの方向をとらないで、企業が経営の都合にあわせて、古い枠組のまま新しい時代条件に無理に合わせようとするところに、今日の「非正規」の増大とその不当な労働条件問題が現れてきている。いわゆる「パート労働法改正」(07年)もけっして後退的なものではないが、後述のようにとても事態解決には遠い。下手をすると経営側の行う事態の「弥縫」を招きかねない⁽⁴⁾。また、「労働形態の多様化」を簡単に「雇用形態の多様化」と直結してはならない。労働形態の多様化のほうは時代の必要である。これにたいし、雇用形態のほうは根本的にはすべて同じ「正規」として「長期安定的」なものであることが求められる。EU 委員会政策文書『フレキシキュリティ (flexicurity) の原則に向かって』(2007年6月)が、「就業の多様性」と「雇用の安定性」との統合として「フレキシキュリティ」強調した意味もそこにある⁽⁵⁾。問題の本質はすべて、労働者が希望労働時間・日時・場所などを選択できる「労働者選択権」(worker-choice rights) 確立にある。ひろく労働者決定権の尊重を確立して <労働を商品のように扱うことをやめさせること> である。今こそ、労働と労働契約の本質について、1944年ILO『フィラデルフィア宣言』⁽⁶⁾で「労働における基本的原則および権利」の第一に挙げられた原則：「労働は商品ではない」(Labor is not a commodity.) に沿って真剣に検討すべき時期が来ている。

この問題はもちろん世界的な問題だが、特にわが国の現実にとっては深刻である。わが国は先進国の中で最も長時間労働の国である。労働者の中で週に50時間以上働いている労働者の比率は、スウェーデンやオランダでは2%弱、その他のヨーロッパ各国で5%前後、イギリスで15%強だが、日本は28%である。⁽⁷⁾(2000年調べ) これは、わが国民気質が勤勉だからだなどという解釈もみられるが、たしかにわが国民の勤勉資質を認めるとしても、今日の長時間労働の現実をそこに帰して終われるだろうか。厚生労働省の調査(2002年)によると、「普

(4) 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。労働開発研究会(2007年9月)

(5) EU (2007).

(6) ILO (1944).

(7) Messenger, (ed.) (2004), p.42.

段の仕事で身体が疲れるか」という問にたいし、72.2%の人が「疲れる」と答えた。労働政策研究研修機構の調査（2004 年）では「今の調子で仕事を続けたら、健康を損なう不安があるか」という問にたいし「よくそう思う」が 17.8%、「ときどきそう思う」が 39.3%である。つまり働く人の 6 割が健康を心配しながら働いている。そして、月間の超過労働時間が 50 時間以上の人の 79.6%は「働く時間をもっと短くしたい」と答え、生活上そのほかの条件から仕方なく長時間働いている実態を示している。厚生労働省研究班の調査（2007 年 1 月）では都内中小企業従業員の 10 人に 1 人が過去一年間に自殺を考えたことがあるという。⁽⁸⁾わが国の労働状況も「勤勉さ」で済むことなく、すでに「労働危機」に入っている。そして、『連合白書 2007 年』も指摘するように、こういった状況の基盤に「非正規」労働問題が横たわっている。⁽⁹⁾以下では、上述の「多様な労働形態のままで全員正規化」という解決方向を見据えることが、今日の一步一步の解決にとって必要な基本であり、着実な政労使協議による実行可能性も高く、21 世紀労働形態の方向はこれしかないということについて詳しく展開したい。

2 論議の前提:「労働は商品ではない」という法的本質の確認

まず、“労働は商品ではない”という原則の確認から入っていきたい。この原則は単なる倫理的主張ではなく、労働契約の法的本質に根ざすものである。これについては前稿「労働は商品ではない」（『経済理論』338 号）で詳述したが、今回の論議の前提として重要なので、ここで再度ごく要約的に触れておく。⁽¹⁰⁾

2.1 労働契約の本質——“労働者による労働決定権”のあり方が鍵

まず労働契約の本質についてはっきりさせておこう。広く知られているように、労働契約では労働者は一定の労働を実行する義務を負い、使用者はその「対

（8）労働政策研究・研修機構（2005）34, 60 ページ。朝日新聞 2007 年 7 月 14 日。

（9）連合（2006）12 ページほか。

（10）飯尾（2007）。

償」⁽¹¹⁾として賃金・報酬を支払う義務を負う。その大切な特色は、労働の側からして普通の「売買」のように物を引き渡す債務ではなく「労働する」という債務だ⁽¹²⁾という点である。やや正確にいうと、＜事業主体から需要者へ引き渡される物・サービス＞を産み出す労働の実行を、労働者は事業主＝使用者と契約する。ところでその労働の実行についての「方法・時間・場所などの具体化のすべてを、あらかじめ労働契約・労働協約・就業規則で決めておくことはできない。」（土田道夫）なぜか。実際の労働は、事業の具体的計画や設備や原料と合体して実行される。したがって、労働の具体的計画の決定も、労働がそれら他の生産要素と合体するあり方が決定される段階で決まってくるからである。そのような関係から、労働債務はその具体化決定まで債務関係が継続するという意味で「継続的債務関係」（Dauerschuldverhältnis）の一種といわれる⁽¹³⁾。そのように、労働過程具体化は事業の具体的計画や設備などの決定とからむので、労働過程具体化の決定は＜事業計画の決定者としての使用者＞が行なうというところに使用者側のいわゆる「労務指揮権」という事が現れる⁽¹⁴⁾。ただ、「その具体化の決定を使用者に完全に任せることで良いのか」という所に問題の本質が現れる。

ここで、労働者の債務として実行されるのが「物の提供」でなく人間活動そのものとしての「労働の実行」だという事が重要となる。わが国の憲法13条では「すべて国民は、個人として尊重される。」となっている。同様な条項は多くの民主主義国でみられる。この「個人の尊重」は「個人を尊重すると同時に個人の私的事項に関する自己決定を尊重しようとする思想をいう。」（平松毅。傍点引用者）そして民法1条の2：「本法は個人の尊厳と両性の本質的平等とを旨として解釈すべし」を介して、この憲法13条の「個人の尊重」は民法および市民社会全体を貫く基準となる。（種谷春洋、佐藤幸司ほか）従って、労働法関係においても、自分の労働についての労働者の自己決定権を尊重し「労務指揮権

(11) 民法623条。労基法11条など。

(12) 土田（1999）272ページ。山口（1998）51ページ。

(13) 土田（1999）98, 272-3ページほか。Böttner（1970）S. 52ff.

(14) 土田（1999）273ページ。

の内容の決定を可能な限り労使間合意に委ねるべきだという準則」と「労務指揮権の限定的解釈」の要請が現れる。(土田道夫。傍点引用者)⁽¹⁵⁾ <労働契約は、商品の“売買”で「物」の「所有権」＝「処分権」を引き渡すように「労働」の「使用権」を引き渡すのだ> という話ではない。労働者は自己の労働に関して何らかの形で決定権をもつべきだということになる。この「労働者による労働決定権」の尊重という点で、「労働契約は商品の売買契約と異なる」、「労働は商品ではない」という「労働の基本原則」が現れるのである。本来は、そして今日では、ILO もいう通りこの原則が国際的常識として守られねばならない。事実、ヨーロッパを中心に、労働契約の法的解釈や労使協議のあり方をめぐって新しい方向が現れてきている。しかし歴史的経過は違う。かつては、当時の労務指揮権のあり方から、「労働」が商品として扱われる現実が通用した。しかし今日ではその「歴史的現実」がもはや通用しない。その歴史的経過と今日の現実との違いを捉えておかないと今日のあるべき姿を見誤ることになる。

2.2 「労働商品化」という過去の現実と二つの見方

産業革命当時、機械化にともなう単純労働の拡大もあって一般労働者の知的・情報的水準は近代前の職人とは異なり低かった。18世紀末当時のイングランドの工場労働者で字の書けない者が57%、字の読めない者が14%である。発達した北部イングランド地帯でも、自分の名の書けない者が男で40%、女で70%前後であった。⁽¹⁶⁾ この条件の中では、労働者はすべて「上」の指示に一方的に従う形が強化される。労働者の自己決定権はほとんど完全にゼロで労務指揮権を完全に雇用主が握る。労働使用についても、商品を買った者がその商品の所有権＝処分権を完全に握るのと同じになる。マルクスは、この状況を、「労働者は、かれの労働能力の処分権 (die Disposition über sein Arbeitsvermögen) を売る」

(15) 平松論文:ドイツ憲法判例研究会編(1999) 57 ページ。芦部編(1978) 134 ページ(種谷論文)。佐藤(1975) 225 ページ。樋口、佐藤ほか(1984) 264 ページ。土田(1999) 306 ページ、312 ページの注9) 注10)、331 ページ。

(16) Ure (1835) p.466, 479.安元(1982) 316-317 ページ。

と把握した⁽¹⁷⁾。労働ないし労働力が普通の物と同じく商品として「売られ」、資本は労働にたいする専制支配を得る。マルクスは、この状態は資本が労働を雇用する体制がなくなる限りなくならないと考えた。なお、この状態は20世紀の大量生産化と結合して労働の細分化・標準化とともに強化された。マルクス経済学と異なるいわゆる近代経済学の潮流でも、国際計量経済学会会長も勤めたアロウ (J. K. Arrow) のいうように、「被雇用者は、権威に従うという同意を売っている⁽¹⁸⁾」として現実を認識した。しかし、これらの把握ないし認識そのものが通用しなくなってきたというのが今日の現実なのである。

2.3 今日の現実「過去」のその考え方を否認している——“労働者決定権の新しい展開”

上述で述べたように、かつての一般労働者の知的・情報的水準の低さが労働商品化の現実と並行した。しかし、今日の情報技術革命はこの状況を根底から変革しつつある。情報技術革命は工場・オフィスの労働プロセスにおいて〈単純労働の消滅〉〈すべての労働におけるシステム性〉〈組織情報へのアクセス増大〉⁽¹⁹⁾を発展させた。このような労働プロセスの変化が、すべての労働局面で進行する。すべての労働者がこの変化に応えるために、広い情報能力を求められる。今日、すべての分野で見られる、労働者の知的・教養的・技術的水準の相対的・絶対的上昇は、上述の社会的必要としての必然的な傾向を反映したものにほかならない。もはや、労働者は昔の労働者ではない。そこでは、ハーバード大のS. ズボフも指摘するように、もはや、かつてのように情報が「上」だけに集中し、「上」の命令で何も知らない「下」の者が働くという「管理する者と管理される者との境界を規定した分岐そのものが消えてゆく⁽²⁰⁾」のである。

昔と違って、こんな状態のもとで労働にかかわる労働者の決定権をゼロに持つ

(17) Marx (1861-63) S.49.邦訳 85 ページ。Marx (1857-58) S.193.邦訳 204 ページほか。

(18) Arrow (1974) p.25, 63, 64.

(19) 飯尾 (1994) 160-161 ページ。

(20) Zuboff (1984) p.243.

て行こうという事は、無理がある。労働の買手＝雇用主が“労働の処分権を買ったのだ”という形で物の購入と同じ姿勢で労働契約に対するのにも無理が生まれる。労働を商品のように扱うあり方は、今日事実上において必然的に崩れて行かざるを得ない。これまでは法学にも、「労働の自己決定権ゼロ」という過去の現実が反映して、労働契約は一般の市民的契約と違って、労働者側の義務内容が雇用者により一方的に決まる「従属性」をもつ契約だという見方が通用した。しかし今日では、労働契約は市民法（民法）としての債権債務契約であり、そこには「支配・従属という関係は一切ない」とみなす学説と判例がドイツでは完全に支配的となりつつある。日本でも、労務指揮権の存在は認めるとしても、その「労務指揮権の内容決定を可能な限り労使間合意に委ねるべきだ」という「労務指揮権の限定的解釈」の要請による労働者決定権の尊重重視が主要学説や判例になってきている。もともとドイツでも日本でも、労務指揮権についての実定法規は存在せず、判例や学説で運営されており、上述のような学説の変化はきわめて重要である。⁽²¹⁾今日の労働者はもはや昔のような“従属者”ではない。

今日の労働問題をみる鍵は、情報技術革命による労働と生活の変化を十分にみるこゝと、そしてそこでの「労働にかかわる労働者決定権」の尊重をどうみるかである。問題は労働契約法という原則的枠組み上の議論だけでは不十分であつて、「経営と労働に関する労使協議」が労働商品化からの離脱の根本指針として現れる。そこに、EU および参加諸国が「EC 社会権憲章」（1989）、「欧州労使協議会指令」（1994）、「欧州会社法・労働者関与指令」（2001）、「EU 一般労使協議指令」（2002）と展開してきた歩みのなかで、経営と労働問題にかんする労働者の社会的権利としての情報権・協議権・参加権＝＜労働者決定権＞の確立を一歩一歩進めてきた意味がある。⁽²²⁾これを念頭において、「非正規」問題の現実をみていこう。

(21) 飯尾（2007）49－52 ページ。前注 16 のほか、土田（1999）49, 93, 132－3, 306, 312, 331, 409, 464, －6 ページほか。高島（1996）365 ページ以降、405 ページ以降、大沼（1981）、林（1993）、西谷（1980）など。

(22) その歩みについては飯尾（2007）参照。

3 「フルタイム=標準労働」「パートタイム=非標準的労働」という伝統的捉え方は今日の現実には合わない。これからは「通常労働者」と区別された「短時間労働者」という雇用枠組をおかない。「パートタイム=短時間労働」はすべての労働者が行なう「標準=正規労働」の主要な一つの形態として構成する。

さて、「非正規労働者」の問題に入る。EU 圏などでは「非標準雇用」(non-standard employment) とか「非典型雇用」(atypical employment) などといわれる。⁽²³⁾ 表 1 にもみられるように、わが国でもその「非正規労働者」の主要部分はいわゆる「パートタイマー」である。そこでは女性が多く、このことは今後にわたって重要である。しかし男性でも非正規の 15% がパートであり、かつ後述する「契約社員」などにもパートタイマーと共通の問題が現れるのであって、パート労働者問題の解決は男女を超えて核心の問題である。パート労働者はわが国の法律では「短時間労働者」といわれ、「通常労働者」と区別される。⁽²⁴⁾ さらに大切なポイントとして、「わが国における短時間労働者の多くは、労働時間が短いことに加え、有期労働契約による問題が多い」といわれる。⁽²⁵⁾

そのように、日本ではパートタイマーは単に就業時間が短いだけではなく、雇用形態としても 1-3 年程度の「有期雇用」(fixed term contract) であり、通常の「正規労働者」のいわゆる「期間の定めのない雇用契約」(open-end employment contract; contrat a duree indeterminee) (「非有期雇用」と略称) と違う。わが国のパートタイマーは就業時間と雇用期間の二つの条件で「通常でない労働」すなわち「非正規」の典型となる。しかし外国は違う。外国ではパートタイマーの多くが「有期雇用契約」ではなく、「正規労働者」である。

たとえばフランスでは、「非有期雇用」=「正規雇用」が主流で全労働者の 8

(23) たとえば Bosch (2006) p.41.

(24) 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パート労働法」と略称。) 第 2 条など。

(25) 「パート労働法」の一部を改正する法律案にたいする参議院厚生労働委員会の付帯決議。労働開発研究会 (2007) 64 ページ。

表 1 全労働者の雇用構成（2006 年）

	男女合計		男		女	
	人数(万人)	割合(%)	人数(万人)	割合(%)	人数(万人)	割合(%)
全労働者	5088	100	2894	100	2194	100
正規	3411	67.0	2375	82.1	1036	47.2
非正規	1677	33.0	517	17.9	1159	52.8
非正規の内訳		100		100		100
パート	792	47.2	79	15.3	713	61.5
派遣労働者	128	7.6	49	9.5	78	6.7
契約社員・嘱託	283	16.9	150	29.0	133	11.5
アルバイト	333	19.9	168	32.5	165	14.2
その他	141	8.4	71	13.7	70	6.1

出所:総務省統計局「労働力調査詳細結果」から。

6.4%が正規労働者である。そして非有期雇用にも有期雇用にもフルタイム労働とパートタイム労働が認められるので、その結果、正規労働者のうち 16.4%がパートタイマー、逆にいうと、すべてのパートタイマーのうち 78%が正規労働者である。(2005 年調査) またオランダでも、法律によりすべての正規労働者が就業時間を選択できる。その結果、全労働者の 20%強が「正規雇用のパートタイマー(週 30 労働時間未満)」である。(2005 年調査) このように欧州の多くの国ではいわゆるパートタイム労働者のうち“約 7-8 割が正社員としての短時間労働者である”(大沢真知子)⁽²⁶⁾といわれる。しかし、各国の実情も多様で、またフランスにおける 06 年の政策混乱にもみられるように各国の政策展開も多様である。⁽²⁷⁾ここでいうのは、単に「外国を手本にせよ」という意味ではない。いろいろな

(26) *INSEE France en faits et chiffres en 2005*. 島田 (2007) 9 ページ。Eurostat. Auer, 茶谷 (2007) 53 ページ。大沢 (2006) 20 ページ。カンテグリほか (2007)。

(27) 松村 (2007) 13-15 ページ。

意味でわが国は外国にない方策をも採るべき水準に来ている。ここでいいたいのは、「フルタイム労働＝標準ないし正規」「パートタイム＝非正規」という捉え方がなんら普遍的な根拠をもつものではないということである。実はそのような捉え方は「昔」に根拠をもつものであって今日の状況には合わないのである。

そこでまず、「フルタイム⇔標準労働」という「伝統的標準雇用」(the traditional standard employment) が形成された本質的経過をみておこう。

労働時間と雇用の問題をくわしく研究しているボッシュ (G.Bosch) は、伝統的標準雇用コンセプトの形成は「その論理的等価 (equivalence) を企業の労働組織システム (firm's work organization systems) の中に見出す」といっている⁽²⁸⁾。分かりやすくいうと、産業革命以来の近代的生産における企業の労働組織システムこそが、伝統的な“標準労働時間＝標準雇用”という枠組形成の主要因だったという事である。当時、新しい動力源による機械が発展した。それまでの家内工業時代にみられたような手動の装置・機械を使って「好きな時間に好きな速さで働く」という労働形態は変った。雇い主の側から「労働者にたいして規則的な長時間労働を強制し」または要求する「軍隊」⁽²⁹⁾ 的システムが求められた。他方で、労働者の側からは、新しい生活形態のなかで「長期雇用」(long-term employment) が保証されることが望まれた。ボッシュもいうように長期雇用は、規則的労働の中での“日常生活プランだけでなく、社会変化の中での自分と家族を含む長期プランを立てることを可能にする”⁽³⁰⁾ からである。

したがって、事態の本質は、

＜雇用主の要求＞＝＜規則的なフルタイム労働＞ (1)

＜労働者の要求＞＝＜非有期契約 (open-end employment) としての長期雇用＞ (2)
 という「連立方程式」にまとめられる。そこで、ノーラン (P. Nolan) のいうように、「労働者の労働から利潤を得ることと、労働者の協力を得ることとの間の

(28) Bosch (2006) p.45.

(29) Pacey (2006) 邦訳 177 ページほか (6, 7 章)。

(30) Bosch (2006) p.45.

“妥協 (reconcile)” をめざす、雇用主の側からする企て⁽³¹⁾として、「フルタイム労働を行なう非有期雇用」を「標準労働・標準雇用」とするというあり方が上述の「連立方程式」の〈解〉として採られた。そして、それが「労働者にも企業にも第二の天性」(ボッシュ)⁽³²⁾といえる“伝統”となった。事態としては、労働時間、休暇、保険、年金、退職時対策などさまざまな労働者保護や社会政策立法をめぐる長期の経過をも伴いつつ形成されていったのはいうまでもない。

しかし、この「フルタイム」を「標準」雇用形態とする伝統的コンセプトが今日には通用しなくなってきた。そもそも今日、雇用・就業形態に「なんらかの支配的な形態があると想定することは、なんらの意味をなさない」というのが世界の大勢になってきたのである。⁽³³⁾

その際、われわれはしばしば、いきなり、“雇用形態の多様化”をあげ、その説明に入りやすい。しかし、それでは事態の本質をつかめない。ここでも、根本的な原因は、“企業における労働組織形態”の変化と多様化である。いま生じている雇用形態の多様化も、かつての「標準雇用形態」形成のときと同様に、“技術発展による労働組織変化”が基盤にあって、それにたいして経営者側の立場から対応しようとする“雇用政策”のあり方によって生まれてきている。事態の本質をみるには、まず技術発展によって起きた労働組織形態の変化の必要からみなければならない。

「フルタイム=標準」とするコンセプトが現実には合わない。その根本的技術的基盤は、いうまでもなく情報技術革命である。前出でも述べたように情報技術革命は工場・オフィス・サービス部門の労働プロセスにおける〈労働の具体的な形態の変化〉〈単純労働の消滅〉〈すべての労働におけるシステム性〉〈組織情報へのアクセス増大〉⁽³⁴⁾を発展させた。前出では、これが一般労働者の知的・情報水準の上昇につながることを指摘した。一方、これらの技術的变化は、工場

(31) Nolan (1983) p.303.

(32) Bosch (2006) pp.45-46.

(33) Bosch (2006) p.41.

(34) 本稿・前出2・3。飯尾 (1994) 160-161 ページ。

でオフィスで、またサービス・ストアで、多様なメモリー・制御システムとしての情報機器・システムの発達と普及によって、これまでとは異なる知的技術的な短時間労働の結合・組み合わせで十分に多くの、かつ複雑な業務が処理されるという実態的变化をいろいろな部分で多様な形で生み出した。その結果、これまでのようにフルタイム労働に依存するという必要度が相対的に減り、反対に短時間労働への依存度を相対的に高めるという条件が急速に増大した。＜短時間労働＝非標準ないし臨時労働＞＜フルタイム労働＝標準労働＞というコンセプトは現実には合わなくなってきた。今日の世界各国におけるさまざまな産業分野における短時間労働者の増大は、後にも述べる他の理由もあるにせよ、この技術的条件が根本になければ起き得なかった。

一方、これとともに、周知のように婦人労働の比重の高まりは昔の産業革命の頃のそれとは異なっており、家計を支える労働者（bread-earner）で、かつ男性と変わらぬ知的・情報的水準に立つ「主力労働」としての婦人労働を増大させた。しかし、家庭生活変化の進行期としての現代において、育児・家事、ワークライフバランスのための必要は減少せず、そこでは婦人労働を中心に男性労働も含めて、短時間労働への要求が高まった。

ここで気をつけなければいけない大切なことがある。それは ＜パートタイム労働への選好＞ 調査において、「パートタイムを選好する」と答えた者を本当の「自発的」(voluntary) とみる誤りである。それらの多くは、実は上述のワークライフバランスを満たす短時間労働が正規雇用にはないので、“仕方なく” 「臨時労働としてのパートタイム」を選ぶという ＜半ば余儀ない選択＞(rather reluctant choice) なのである。これが増大しているにはかならない。このことは EU においてもしばしば指摘され始めている⁽³⁵⁾。わが国における調査でも、「非正規雇用を選択した理由」の一位を占めるのは「自分の都合のよい時間に働けるから」という理由であるが、それらは上述のように今日の正規労働にワークライフバランスを満たす短時間労働の条件がないから“仕方なく”非正規労働

(35) Lee & MacCan (2006) pp.74-76.

を選んでいるにほかならない。35歳未満の非正規雇用者への調査でもパートを選択した「やむを得ない理由」の最大のものが「自分の都合と折り合えるのはパート」しかないということである。⁽³⁶⁾これは「非正規」のすべてを論ずる際にきわめて重要なポイントとなる。

さて、経営者の側では、さきに述べた技術的理由からして、これまでより以上に短時間労働への依存の要求が生まれる。それは、これまでの「臨時」労働者とは異なっていれば「常用」労働者として、ときには事実上の「中心的」な労働者として必要なのである。調査によってもパートタイマーなどを増加させた理由の一位、二位は「業務量増加への対応」「基幹的業務を確実に実施するため」となっている。⁽³⁷⁾しかし、そこで経営者側は、この変化への対応を、雇用形態としてこれまでの形の「非標準的ないし臨時的雇用」すなわち「非正規雇用者」の形で充填する方法をとった。当然のことながら、そのほうが賃金、退職手当、年金・保険負担、交通費などすべての面で経費的に「安い」からである。調査もこのことを示している。⁽³⁸⁾

したがって、ここでは事態の本質は次の三つの「方程式」に表される。

＜技術的变化が求めるもの＞＝＜短時間労働利用の常用的増加＞ (1)

＜労働者の要求＞＝＜生活変化などによる、短時間労働への要求＞ (2)

＜経営者の要求＞＝＜短時間労働増加の必要に乗って費用の安い臨時的
ないし非正規雇用労働者を増やすこと＞ (3)

事態は (1) と (3) を連立するという経営者側の「解」となった。その結果、「非正規労働者としてのパートタイム労働者」増加となった。これが現状である。調査によっても、経営が非正規雇用を増大した理由は、「業務増大への対応」と「人件費削減」が柱である。⁽³⁹⁾しかし、「解」はこれだけしかあり得ないのか。そうではない。むしろ上述の解は、昔からの技術的条件から生まれた「フルタイ

(36) 厚生労働省調査。労働政策研究研修機構調査。内閣府（2007）178, 179 ページ。

(37) 内閣府（2007）135 ページ。

(38) 同上。

(39) 同上。

ム労働＝標準労働」「短時間労働＝臨時的労働」というあり方を固定しつつ、「臨時雇用＝非正規雇用」で今日の「本格的必要」を満たすという「無理」な「解」といいよう。それとは違って、むしろ過去のコンセプトを根本から変え、短時間労働（パートタイム労働）を「正規労働」の一つの主要形態として扱うあり方を確立することによって（１）と（２）を連立する「解」こそが、時代に正常に適応する「解」の方向といえるのである。なぜなら、技術的に求められているのは短時間労働の常用的増大であって、雇用形態としての臨時的ないし非正規雇用労働者の増大ではないからである。すなわち、「雇用形態としてのパートタイマー」を廃止して正社員に登用・転換し、今後は「パートタイム労働」とは、「非有期契約」を結ぶ普通のすべての正規労働者が本人の希望・合意と技術的条件等により長期間または短期間の短時間労働（パートタイム労働）に従事するものであるという基本的システムを社会的・法的制度として確立することである。

とるべき基本方向は次のようになる。

- 1 「短時間労働」を標準労働＝正規労働の主要な一つの形態とする。従って短時間労働に就業するのは基本的には「非有期契約」に立つ正規労働者であって、正規労働者が本人の希望・合意と技術的条件等によって短期間または長期間の短時間労働に就業する。
- 2 労働者雇用における「短時間労働者」という雇用枠組を廃止する。
- 3 また、短時間労働に就業した正規労働者は本人の希望によってフルタイム労働就業に変わりうるものとする。
- 4 労働者が短時間労働に就業した期間は賃金の時間比例的削減が行なわれるが、その他の一切の条件の計算基準については上記の賃金計算にもとづく変更のほかには何も変更されない。また短時間労働就業によって、いわゆる人事ローテーションに関しても差別をうけることはない。

今日言われ始めている正規労働とパート労働との待遇格差の“緩和”だけでは事態の本質的解決にはならない。まして、事実上で正規労働者と同一労働を

している場合や、改正パート法（8条）でみられるように、そのような同一労働への変更が見込まれる場合についての差別的取り扱いの禁止では事態の解決に全く程遠いといわねばならない。また正規労働者への「転換」についての促進措置も、改正パート法（12条）でいわれる「転換への募集通知」や「登用試験」の機会の提供では、これまた真の解決に程遠い。いま若干の企業で行なわれている「正社員への転換措置」もほぼその方向にとどまっている。ここで、最も大切な点は、常用労働者としての「非有期雇用の保証」を多様な労働形態のままほとんどすべての労働者に保証するシステムである。その点では、わが国でも連合総研や「パートタイム労働研究会」などで「短時間正社員制度」検討が提起され一部で実行されているのはすぐれた一步の前進である。しかしそれも制度として「普通の正社員」と区別される「特殊な正社員」を固定化するという形で問題を再生し本質的解決から外れる危険性を強くもっている。繰り返しているが、問題の本質は「短時間労働者雇用」という固定的枠組みの撤廃である。

実際問題としては、1000万人に近づく現在のすべのパートタイマーについて現行のあり方から正社員に漸次どう移行していくかの実施上の問題点は多い。実施上の検討課題と、そのどこをどのように法的・社会的に規制し、どこをどのように労使協議に委ねるかなどについての検討も必要になる。しかし、ここを政労使の協力で突破しない限り今日の事態は解決しないことも明らかなのである。

4 嘱託、契約社員などの問題点と「正規」化。

他の「非正規労働者」についてとりあげよう。「派遣労働者」は後述のように、他の「非正規」と異なる特殊な性格と問題点をもつので、次の章で扱う。ここで「嘱託」と「契約社員ないし契約労働者」（temporary worker）をとりあげる。

(40) 日本経済新聞 2008 年 1 月 14 日。朝日新聞 2008 年 3 月 4 日。

(41) 龍井（2007）51 ページ以降。中野（2006）128, 141 ページ。上述も参照。

かつて「契約社員」は広くは有期雇用労働者のすべてをさすこともあったが、今日では、厚生労働省なども使用する次のような分類が一般的である。⁽⁴²⁾

① 「嘱託」＝定年退職者等を一定期間継続再雇用する場合

② 「契約社員」＝専門技能をもつ特定職種の専門職を有期で雇う場合

まず「嘱託」について。近年の労働力不足から、企業側からも高齢労働者の再雇用が必要となり、また高齢社会化のなかで労働者の側からも就業年齢延長の要求が強くなってきた。そこで高齢者雇用制度の改革が望まれ、06年に「高年齢雇用安定法」改正が成立後、企業は次の三つからいずれかを選ぶこととなった。

①定年の廃止 ②定年の延長（65歳）③定年者の希望に応じ継続再雇用。

しかし、そこで、④労働者側との協定により再雇用の際の基準において、その基準を満たす者だけを再雇用する場合も“③と「みなす」”ものとされた。⁽⁴³⁾

結果として、07年6月の調査では、定年廃止は調査企業の2%、定年引上げは11%、希望者全員に継続雇用を認めたのは31%にとどまる。大半を占める48%の企業は④を採り「健康面や人事考課などで選別基準を満たす」人だけを採用した。⁽⁴⁴⁾これでは、今後の変化のなかでの事態解決には遠い。原則的に希望者はすべて継続雇用されるべきであり、次のように改正すべきである。⁽⁴⁵⁾

①定年を廃止するか70歳まで延長する。

②65歳以降は本人の希望に応じて就業日時の短縮・変更、就業内容の軽減などについて協議する。

③上記変更にもとづく報酬の変更のほかは正規社員として変更はない。

ついで、「契約社員」の場合はどうか。その最大の問題点は、実態がさきほど

(42) 厚生労働省統計情報部（2004）の「用語の定義」から作成。

(43) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」第9条。

(44) 厚生労働省07年6月調査。朝日新聞08年1月17日。

(45) イギリスでも「年齢差別禁止規則（06年施行）にもとづき、労働者から定年をこえて働きたい希望があるときは企業はその希望について検討することが義務づけられている。ILO調査団報告（2007）41ページ。

の厚生労働省の「定義」と全くかけ離れていることである。労務行政研究所による上場・主要非上場 283 社の調査では、契約社員の職種は、複数回答で「事務職」「営業、販売職」がほぼ三分の二を占め、「専門技能職種」ともいえる「研究開発職」「生産技能職」は三分の一に過ぎない。また東京都調査によると会社が契約社員を導入した理由（複数回答）は「即戦力の確保」が 55%、「人件費の節約」が 41%と高位を占め、「専門的業務への対応」に並ぶ。そして契約社員の相対的低賃金というまでもないが、労務行政研究所調査では「昇給なし」は 7 割、「福利厚生制度の適用なし」は 5 割、「育児休暇なし」「介護休暇なし」はほぼ 8 割。契約期間は一年が 72%、一年以内が 6%である⁽⁴⁶⁾。これでは“専門技能”を評価して「専門職種」として特殊な有期契約をする”という建前を利用して、単なる低賃金臨時雇用によって常働者の「代用」を行なうことが目的になっている実態が明白といわざるを得ない。雇用の根本的なあり方に問題がある。

したがって、①今日の「契約社員」というシステムは廃止して、原則的に正規雇用とする。②ただしすべての正規社員について後述する「労働者が自分の就業期間・就業時間・就業形態について選択決定しうる労働者選択権」を確立する。③とくに専門技能・専門職種については、たとえば在宅就業、季節型就業、裁量型就業などについてその実行を充実すれば、契約社員設置当初の主目的は達成できる。④ただ、それでも本人の条件・希望によって正規社員となることを望まない場合に特殊な契約を存続することとなる。

なお、今日の調査で契約社員の半数近くが「自分の都合に合わせて働けるから」「正社員として働ける企業がなかったから」という理由で〈仕方ない選択〉⁽⁴⁷⁾として契約社員を選んでいるが、上述のようにすれば、それら多くの契約社員は、前節で示したパートタイマー改革の場合と同じく、新しいタイプの自由度をもつ正規労働者としてワークライフバランスを得ることになる。問題の核心は、後述の労働者選択権の確立である。また、現在の契約社員雇用のもつ「臨時性」

(46) 労務安全情報センター（2008）資料による。

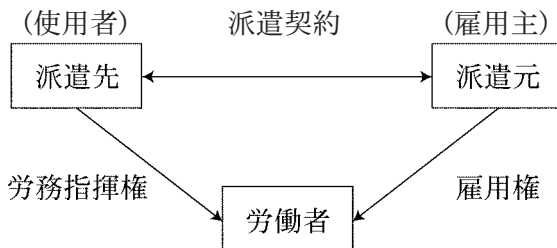
(47) 労務安全情報センター（2008）資料による。

が必要なのだと主張する経営者の議論は真実ではない。なぜなら、毎年一定の予定によって契約社員を継続量雇用している実績からすれば、それを正規化しても年々計画的に運用配置することは十分に可能だからである。

5 「派遣労働」には原則的に「非商品」としての労働契約に沿わないところがあり、かつ時代に逆行する。派遣労働の原則的廃止と現派遣労働者の正規化について。

さて、「派遣労働者」(agency workers)の問題に入る。これは量的にも比重を占めるだけでなく性質上で重要な問題を含んでいる。良く知られている通り、派遣労働システムは図1のように雇用と労働における「派遣元」「派遣先」「労働者」の「三者間システム」(triangular system)から成っている。(図1 参照)

図1 派遣労働の三者間システム



注：中野（2006）95 ページなど参照

この三者間システムの根本的な特徴は、派遣元の雇用権と派遣先の労務指揮権が分離的に存在していることである。第2章で述べたように、労働契約は「意思決定主体としての人間が契約により労働する」ということであるが、契約時に労働の具体化が決められないという「継続的債務関係」になる。そこで、＜労働が実行される経営過程の具体的決定に責任をもつ雇用主が、労働具体化の決定に責任をもつ＞という形で＜雇用権者の労務指揮権＞が現れる。従ってま

た、＜労務指揮権の決定内容を可能な限り労使間合意に委ねる＞といった労働者側の要求も雇用権者にたいして要求される。従って、本来、労働契約の本質と労使関係のうえから、雇用権と労務指揮権は不分離であることが必要なのである。事実、派遣先で労務指揮権の実際運用にかかわる具体的な労使協議が必要になれば、多くの問題が本来の労働契約に触れることが多い。その際、「その問題は派遣元のこと」という形で逃げられたのでは交渉にならない。ところが派遣における三者間システムでは、労務指揮権が本来の指揮権者たる雇用権者から“第三者”である“派遣先”に“譲渡”⁽⁴⁸⁾された形であり、それが結果として、あたかも“労働処分権”が雇用権者から派遣先に“譲渡”されるという＜商品の売買ないし転売＞に通ずる理解と感覚を生み「労働商品化」の危険性を生むシステムなのである。

このようなシステム条件があるから、もともと派遣労働型の雇用・労働システムについては職業安定法などできびしく規制されてきた。しかし、良く知られている通り、1980年代に英米から始まった“規制緩和”主義の動きに乗って1986年に労働者派遣法が成立した。当初は派遣対象業務も、＜政令で定める専門性の確立された業務＞などに限定されたが次第に緩和され1995・98年の規制緩和推進計画を基盤に1999年改正派遣法で＜特定の業務を除いて原則自由＞の方向となり一挙に拡大した。その推進側からは、推進理由としては「労働の専門化・特化にともなう多様化」に対応する弾力化のためのもので、時代の動向を雇用に反映するためといわれた。しかし実態はそれとは大きく異なった。

厚労省2004年調査により、派遣労働者が就労する事業所について「派遣労働者が行なっている業務」（複数回答）についての回答比率をみると、「一般事務」と答えた事業所比率が最も高く36.4%、次いで「事務用機器操作」25.6%、「ファイリング」14.3%、「物の製造」14.3%、「案内・受付・駐車場管理」9.3%、「販売」6.7%という形で非専門性のものが大部分を占め、「ソフトウェア開発」「機械設計」など専門性のものを答えた事業所はいずれも5%にも満たない。さらに

(48) この点についてはドイツなどでもこの解釈が通用する。野川（2007）34ページ。

「派遣労働者を就業させる主な理由」では「一時的業務量変動への対応」「欠員補充」「常用労働者数抑制」が7割から5割を占めてほとんど大部分の理由となっている。⁽⁴⁹⁾そこには派遣労働システムが、単に、労働者を経営の「必要に応じて受け入れたり排除したりでき」、また社会保険費負担のほか労働コストを軽減できる「使い勝手のよさ」⁽⁵⁰⁾だけから経営によって利用されているという実態がはつきり出ている。しかも、第2章にもいったように、時代の要求は労働者の知的情報的水準の上昇とともに、労働者決定権を反映した労務指揮権に関わる雇用主との交渉をいっそう求めているのであり、その点からも労務指揮権と雇用権の分離に立つ「三者間システム」は時代の必要に逆行するシステムといわねばなるまい。以上から、この「三者間システム」は廃止されるべきなのである。しかし、それは派遣労働を廃止することになる。その通り。労働の本質に立つ労働契約の観点からすると派遣労働は原則的・制度的に廃止されねばならないのである。現在の派遣労働者を希望に従って正規雇用とすることを中心に、派遣労働部分を正規労働者による労働に転換することである。これは十分に実行可能であり、すでに一部企業で計画されつつある方向を強化・拡大・社会化することである。

EU 諸国などについても事情は多様であり、かつ02年の「派遣労働者に関する欧州委員会指令案」以来、その制限・禁止よりも派遣労働者と一般労働者の差別解消に主力をおく方向となってきたが、問題は継続中であり各国での議論も活発に継続している。⁽⁵¹⁾派遣労働者について賃金保証、技能教育、補助年金等に関わる団体交渉に力を注ぐオランダの例もEUは重視している。⁽⁵²⁾⁽⁵³⁾

前述したように派遣労働の廃止にともない、派遣労働に就業している労働者部分の正規労働者への転換促進が重要となる。ここで重要なのが現在の派遣労働就

(49) 厚生労働省 (2008)。

(50) 中野 (2006) 2 ページ。

(51) 小畠 (2006) 9 ページなど。

(52) ILO 調査団報告 (2007)。

(53) EU (2007) p.20。

業者における正規労働就業への選好である。派遣労働者にたいして「今後希望する働き方」を聞いた調査（2006 年）では「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」が 31.5%，「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」が 14.3%であわせて 50%に近く、「派遣労働者を続けたい」30.1%を超えている。しかも年々正社員志向が増大し派遣労働継続志向は減少している⁽⁵⁴⁾。さらに、ここで忘れてはならないのは、さきにパートタイマーの箇所でもふれた調査にも示されるように、「非正規」で働く最大の理由は「労働時間・曜日が自分や家庭の都合にあうから」で、すなわち「正規では自分の都合にあわないから」というのが最大の理由である⁽⁵⁵⁾。従って「派遣労働を続けたい」と答えた者の中にも、かなりの「余儀ない選好」が入っており、もし正規労働において労働就業日時の自由度が拡大するなら、上記の「正社員」志向はさらに増える事を見逃してはならない。従って、上述の「派遣労働者を続けたい」30.1%という数字から「派遣労働」継続志向も強いとみなし、派遣労働における“不安定雇用”への忌避傾向はさほど強くないとするとごく一部にみられる見方は、事態を不適正に捉えたものといえる。ここでも、非正規問題解決の鍵は、正規労働における「就業日・時間・場所」選択の自由度にある。それが次に述べる「労働者選択権」の問題である。

6 「全員正規」化と「正規」そのものの改善。労働日時・場所・時期などにかかわる「社会的権利としての労働者選択権」。

以上、パートタイマー・嘱託・契約社員の「非正規」雇用を変えて、それらの多様な労働形態を「正規雇用」労働者の労働とする方策、また「派遣労働」を廃止してその労働部分を正規労働に転換する方向が今日の正しい解決であることを説明してきた。これが企業における「全員正規」化である。さらにまた、いわゆる「アルバイト」分野は多岐にわたるが、そこでも上記分野で実行され

(54) 厚労省・派遣労働者調査。中野（2006）196 ページ。

(55) 前注 36 参照。

る方向に沿った厳密な解決が必要になる。また、「学生アルバイト」や、医療・保健・教育などのヒューマンサービスにかかわる部門での「アルバイト」などについては社会的利用の継続のあり方について十分な検討が必要になるだろう。また公的部門などにおいても、ここに述べた企業部門に準じてその非正規雇用システムについて大幅な改革が必要になるだろう。

ともあれ、上述までに繰り返し言及してきたように非正規労働問題を解決していく根本は、正規労働者の労働条件の根本的改革である。それは、正規労働者の労働条件一般の改善もさることながら、ここで注目すべき中心点は、労働者が「非正規」を選ぶ際の最大理由が、“現在の正規労働の条件では自分や家庭の都合と合わない”という条件だということである。パートタイマーを論じた際にも述べたように、今の正規労働の伝統的なあり方を根本から変革すべき時代に来ている。結論的にいうと、＜労働日時・場所・時期についての個々の労働者による選択的決定の自由度を原則的に認め、その自由度を出来る限り拡大するシステム＞を社会的・法的に採用することである。これが「労働者選択権」⁽⁵⁶⁾ (worker-choice rights) のシステムである。これはきわめて今日の現実に沿ったシステムなのである。今日の技術的条件は、労働作業の多様化をいろいろな形で可能とし、技術的には上述のような就業形態の多様化システムを可能とする状況になっている。であるからこそ、それらの労働に関わる常用労働者ポストに非正規雇用労働者を臨時的・代用的にあてがうという今日の形がとれているわけである。この「代用」をやめさせ、すべての労働者を正規労働雇用として、その正規労働者に現存の多様な作業システムを計画的に分担させるというのが、上述で示してきた提案システムに外ならない。この「労働者選択権」システムは、第2章に述べた＜労働者の社会的権利としての情報権・協議権・参加権としての労働者決定権の尊重・拡大＞の方向を、労働日時・場所・時期の選択・決定システムに適用したものにほかならない。そういった考え方は、われわれがここにいる提案そのままではないが、すでにEUの各国で実際のものとなりつ

(56) このコンセプトについては、Lee, MacCan (2006)。

つある⁽⁵⁷⁾。たとえば、オランダでは 2000 年の「労働時間調整法」(Wet Aanpassing Arbeidsduur)によって、労働者は自分の職における労働時間を短縮・延長する権利をもつ。事業との決定的な矛盾がない限り雇用者はこの要求を受け入れなければならない。もちろん両者の協議が認められるが、その際、労働者側が尊重⁽⁵⁸⁾されている。ドイツでも労働者選択の考え方につながる一つのシステムとして「労働時間口座 (Arbeitszeitkonte; Working-time Account)」がある。これは、超過労働時間を「時間口座」に「貯蓄」し、随時にこれを「取り崩す」システムである。短期でその運用を活用するフレックス・タイム制と、長期に「積み立て」してサバティカル休暇に加えたり、もっと長期積み立てにして勤続年数に加え退職時期を早めるというシステムまである⁽⁵⁹⁾。しかし、これらのシステムが経営者の都合に悪用されず「まともな労働時間」(decent working time)への改革に役立つためには、「労使協議と労使共同決定が決定的役割」を果たすと言われている⁽⁶⁰⁾。「労働者選択権は経営者の自由についてのいくつかの伝統的観念の修正を迫ることになるだろう⁽⁶¹⁾」という指摘は正しいといわねばなるまい。必要なのは粘り強い政労使協議に立つ「社会的対話」である。

7 <長期安定雇用>と“労働者選択権”による生産性・経済・生活の発展。「労働の社会性」と「企業の社会性」の確立：ワークライフバランスの正しいとらえ方と展開——「社会財」としての労働における責任と自由

ここで、もう一つ大切なポイントは、ここに示した提案が、決して単に当事者としての労働者の利益だけを求めて言われているのではないということである。

(57) Lee, MacCan (2006) pp.78-82.

(58) Fouarge, Baaigns (2006) p.159.

(59) Haipeter, T. (2006).面地 (2005) 第 6 章.

(60) Haipeter, T. (2006), pp.336-7.また面地氏も同様結論を示している。上出 153 ページ。

また Messenger (2006) p.435, (Messenger, “Conclusion”.)

(61) Lee, MacCan (2006) p.86.

ILO のメッセンジャー (J. Messenger) などもうように、こういった労働システムにかかわる改革提案が、もし「生産性への効果」など経済発展についての配慮なしに主張されたとすれば、その社会的意味を多く失うことになるだろう。⁽⁶²⁾ここでの提案はそのようなものではないということが重要なポイントである。

安定した長期雇用および労働者選択権にもとづく労働日時・時間・場所などを保証された労働者は、不要な緊張・不安なしに仕事に前向きに集中できるようになるのは、誰にでも十分に予想できるだろう。事実、EU などで、ここに述べた通りの方策・システムではないが、労働者選択の拡大によるワークライフバランスに立つ場合、労働生産性が上昇した事例が多く報告されている。⁽⁶³⁾EU の『政策文書』(2007 年 6 月) も言うように「労働の弾力性 (flexibility)」とは単に労働移動が激しければ良いというものではない。労働者が一つのポジションに習熟して能力をあげ、また技能教育等も十分に受けながらさらに移動していくという「生涯的な学習 (lifelong learning)」に立つ継続的な「上昇移動 (upward mobility)」⁽⁶⁴⁾が、正しい「弾力性」である。このような継続的發展のためには、雇用の「安定性」(security) が基盤として保証されねばならない。これが EU のいう「フレキシキュリティ」である。これによって労働生産性も上昇し経済も発展する。というよりも、この方向をとらないと今日の時代における発展はない。きわめて当面する現実からみても、わが国産業の特色たる「技術と人材」の柱を固めて国際環境を乗り切るためにも、上述の提案方向が必要なのである。

ここでもう一つ注目すべき点は、長期安定雇用によって、労働者にとり仕事・職場をつうじての社会との接続性がより生き生きした、かつ「責任」の持てるものになることである。このことは労働者選択権と並行する。労働者の自己決定権が乏しいときは、労働者は雇用者のシステムの中にあり、真の社会的“主体”

(62) Messenger (2006).p.430.

(63) Ibid., pp.430-432 にも文献が紹介されている。また大沢 (2006) 199 ページ。

(64) EU (2007) pp.4-7.

になっていない。労働者が労働者選択権をはじめとする労働者決定権を強化してはじめて真の社会的主体となりうる。労働者選択権を主張するリーたちが本論冒頭にあげた A. センの言葉を引いて「責任」と「自由」の関連を主張したのも、ここのところの話である。労働が「責任」ある労働に成長して社会とのコミュニケーションを確立し「労働の社会性」を確立することが、長期安定雇用と労働者選択権に立つ「全員正規」化の目的となる。この「労働の社会性」によって「企業の社会性」確立も可能となる⁽⁶⁵⁾。ここまで来て、ワークライフバランスについての正しい捉え方について一言することができる。ワークライフバランスを単に“ワークのためにライフを犠牲にしないこと”という意味でだけ捉えてはならない。ワークライフバランスの確立によってワークそのものが社会的責任に堪えるものに成長し世の人々全体の利益が増進することが大切なのであり、そのことの中で労働者一人ひとりが仕事の中でも「生き甲斐」を捉えることが大切になる。ある調査によっても、労働者の「働きがいを感じること」の第一位は「自分の成長」、第二位は「達成感」、以下「職場への貢献」「社会への貢献」と続き、「賃金」は七番目、「出世」と答えた人はほとんど最下位の5%であった⁽⁶⁷⁾。わが国の働く人々は、「労働における責任と生き甲斐」を求めている。今日のシステムがその要求に答えていないのが現実なのである。

企業が提供する一般の経済財や、公共機関が提供する公共財になぞらえて言うならば、「労働」は、それがなければすべての経済財、公共財が存在し得ず、社会が生きていけない。人々の命が「社会の宝」であるのと同じ意味で、労働は「社会の宝」であり、文字通りの「社会の財（宝）（what is good or beneficial）」なのである。その「社会財」としての労働における「責任と自由」を進める一歩が、ここにいう「全員正規」システムへの提案である。

(65) Lee, MacCan (2006) p.78.

(66) 労働の主体性・社会性などについては飯尾（2007）58-59 ページをも参照。

(67) 日本経済新聞、2007 年 10 月 1 日。（「日経ネットプラス」調査）。

文献

芦部信喜編 (1978) 『憲法Ⅱ』 有斐閣。

Arrow, J. K. (1974), *The Limits of Organization*, Norton.

Auer, P. (アウアー)・茶谷和俊 (2007) 「ヨーロッパの雇用多様化とフレキシキュリティ」『世界の労働』2007年11月号, 日本ILO協会。

Bosch, G. (2006), “Working time and the standard employment relationship”, in Boulin, J., J. C. Messenger et als. (eds.) (2006).

Böttner, W. (1970), *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers*.

Boulin, J.; Messenger J.C., et als. (eds.) (2006), *Decent Working Time*, ILO.

カンテグリ, S. ほか (2007) (邦訳) 「フランスの非典型労働・報告 (政府側)」『世界の労働』2007年12月号, 日本ILO協会。

Dex, S. ; Smith, C. (2002), *The Nature and Pattern of Family-friendly Employment Policies in Britain*, The Policy Press.

ドイツ憲法判例研究会編 (1999) 『人間・科学技術・環境』 信山社。

EU (2007), *Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the Regions; Towards Common Principles of Flexicurity*, 27.6.2007, COM (2007) 359 final.

Fouarge, D.; Baaijens, C. (2006), “Labour supply preferences and job mobility of Dutch employees”, in Boulin, J., J. C. Messenger et als. (eds.) (2006).

Haipeter, T. (2006), ‘*Can norms survive market pressures ?*’, in Boulin, J., J. C. Messenger et als. (eds.) (2006).

林和彦 (1993) 「火山灰除去作業命令の効力」『労働判例』634号。

樋口・佐藤・中村・浦部 (1984) 『注釈・日本国憲法・上』 青林書院。

飯尾要 (2007) 「労働は商品ではない」和歌山大『経済理論』338号, 2007年7月。

飯尾要 (1994) 『経済・経営システムと情報技術革命』 日本評論社。

ILO (1944), *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization*. <http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm>, p.26.

ILO 調査団報告 (2007) 「ILO 海外労働事情調査団報告」『世界の労働』2007年12月号, 日本ILO協会。

厚生労働省 (2008) 「派遣労働者実態調査結果の概況」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/04/kekka1.html-kekka13.html>.

Lee, S.and D.MaCann (2006), “Working time capability: Towards realizing individual choice”, in Boulin, J., J. C. Messenger et als. (eds.) (2006).

Marx, K. (1857-58), *Grundrisse*, Dietz, 1953. (高木幸二郎監訳『経済学批判要綱』大月書店, 1958-61)

Marx, K. (1861-63), *Manuskript 1861-1863*, MEGA, II, 3・1, (邦訳『マルクス資本論草稿集④』大月書店, 1978)

松村文人 (2007) 「フランス労働組合と労使対話にかんする法」『世界の労働』2007年1

- 月号, 日本 ILO 協会。
- Messenger, J. (ed.) (2004), *Working Time and Workers' Preferences in Industrial Countries*, Routledge.
- Messenger, J. (2006), "Towards decent working time", in Boulin, J., J. C. Messenger et als. (eds.) (2006).
- 内閣府 (2007) 『経済財政白書・平成 19 年版』時事画報社。
- 中野麻美 (2006) 『労働ダンピング』岩波新書。
- 西谷敏 (1980) 「施設管理権の法的性格とその限界」『大阪市大法学雑誌』26-3, 4。
- 野川忍 (2007) 「ドイツにおける労働者派遣法制」『世界の労働』2007 年 9 月号, 日本 ILO 協会。
- Nolan, P. (1983), "The Firm and labour market behaviour", in G. S. Bain (ed.), *Industrial Relations Britain*, Blackwell.
- 大沢真知子 (2006) 「先進国比較でみた日本のパートタイム労働者」『世界の労働』2006 年 6 月号, 日本 ILO 協会。
- 大沢真知子 (2007) 『ワークライフバランス社会へ』岩波書店。
- 大沼邦彦 (1981) 「労務指揮権と組合活動の権利」『現代労働法講座 3』総合労研。
- 面地豊 (2005) 『労働時間をめぐる歴史と現在』千倉書房。
- Pacey, A. (1990), *Technology in World Civilization*, Blackwell, 林武監訳・東玲子訳『技術の千年史』2001 年, 新評論。
- 連合 (2006) 『連合白書・2007』連合・2006 年 12 月。
- 労働開発研究会 (2007) 『改正パート労働法』2007 年 9 月。
- 労働政策研究・研修機構 (2005), 『日本の長時間労働・不払い労働の実態と実証分析』労働政策研究・研修機構。
- 労務安全情報センター (2008) 「契約社員とは」<http://labor.tank.jp/sonota/keiyakusyain.html> (2008. 1. 12)
- 佐藤幸司 (1975) 「憲法と人格権」『体系・憲法判例研究Ⅲ』日本評論社。
- Sen, A. (1999), *Development as Freedom*, Oxford University Press.
- 島田陽一 (2007) 「フランスの雇用多様化における労働者派遣の現状」『世界の労働』2007 年 9 月号, 日本 ILO 協会。
- 高島良一 (1966) 『労働法律関係の当事者』信山社。
- 龍井葉二 (2007) 「二極化社会を超えて」『経営民主主義』経営民主ネットワーク (0475-88-3821) 12 月号。
- 土田道夫 (1999) 『労務指揮権の現代的展開——労務契約における一方的決定と合意決定の相克』信山社。
- Ure, A. (1835), *The Philosophy of Manufactures*, Charles Knight.
- 安元稔 (1982) 『イギリスの人口と経済発展』ミネルヴァ書房。
- 山口浩一郎 (1998) 『労働契約』日本労働研究機構。
- Zuboff, S. (1984), *In the Age of the Smart Machine*, John Witte, (reprint) Basic Books.